



**KEDUDUKAN PEGAWAI NEGERI SIPIL YANG DIBERHENTIKAN
SECARA TIDAK HORMAT KARENA MELAKUKAN TINDAK PIDANA
KEJAHATAN JABATAN**

***CIVIL SERVANT STATUS WHO ARE REMOVED FROM OFFICE
IRRESPECTIVELY DUE TO COMMITTING OFFICIAL CRIMES***

Wirza Fahmi

Magister Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Syiah Kuala
Jln. Nekku No. 20, Desa Lam Ara, Kec. Banda Raya, Banda Aceh, 23238.
e-mail : fahmy.weje@gmail.com

Mahdi Syahbandir

Fakultas Hukum Universitas Syiah Kuala
Jl. Putroe Phang No. 1, Darussalam, Banda Aceh, 23111

Efendi

Fakultas Hukum Universitas Syiah Kuala
Jl. Putroe Phang No. 1, Darussalam, Banda Aceh, 23111

Abstrak - Pasal 87 ayat (4) huruf b Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menyatakan bahwa Pegawai Negeri Sipil diberhentikan tidak dengan hormat karena dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan dan/atau pidana umum. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui, dan menganalisis kedudukan hukum terhadap Pegawai Negeri Sipil yang telah dijatuhi hukuman yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan dan konsekwensi yuridis terhadap Pegawai Negeri Sipil yang tidak Diberhentikan karna melakukan tindak pidana jabatan. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian hokum empiris. Terkait Kedudukan Pegawai Negeri Sipil Yang Diberhentikan Secara Tidak Hormat Karena Melakukan Tindak Pidana Kejahatan Jabatan harus diberhentikan secara tidak dengan hormat dari jabatannya sebagai Pegawai Negeri Sipil. konsekwensi yuridis terhadap Pegawai Negeri Sipil yang tidak diberhentikan pemblokiran data base bersangkutan dalam Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian, sehingga tidak dapat diberikan pelayanan dalam pembinaan karirnya termasuk tidak berhak untuk memperoleh kenaikan pangkat dan pensiun serta promosi jabatan.

Kata Kunci : Kejahatan Jabatan Pegawai Negeri Sipil, Kedudukan Hukum

Abstract - Article 87 (4) verse b of the Act Number 5, 2014 regarding Civil Servant (Official Apparatus) states that a civil servant is removed from office irrespectively as being punished or put in custody based on the permanent court decision due to committing official crimes or the crime having relation to official/or public crime. The purpose of this study is to know and analyze the legal

status of Civil Servants who have been sentenced who have had permanent legal force for committing crimes of offense and juridical consequences against Civil Servants who are not dismissed for committing offense. The research method used is empirical law study. Related to Position of Civil Servant who was dismissed disrespectfully for Committing Crime of Official Crimes shall be dismissed with respect from his position as Civil Servant. The juridical consequences of Civil Servants who are not dismissed from blocking the relevant data base in the Staffing Service Application System so that they can not be given services in their career development including not being eligible for promotion and retirement and promotion of position

Keywords : *Civil Service Officer's Crime, Legal Status*

PENDAHULUAN

Menurut J.H.A Logemanm bahwa Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah setiap pejabat yang mempunyai hubungan dinas publik (*open bare dienst betrokking*) dalam negara. Mengenai hubungan dinas publik ini terjadi jika seseorang mengikat dirinya untuk tunduk pada pemerintah dan melakukan suatu atau beberapa macam jabatan tertentu dengan mendapatkan penghargaan berupa gaji dan beberapa keuntungan lain.¹

Pasal 1 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), pegawai aparatur sipil negara yang selanjutnya disebut pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat (PNS) adalah warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

Menurut Pasal 1 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil menyatakan bahwa; “Pegawai Negeri Sipil Daerah adalah Pegawai Negeri Sipil yang gajinya dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah dan bekerja pada Pemerintah Propinsi/Kabupaten/Kota atau dipekerjakan di luar instansi induknya”.

¹ Lili Rasjidi & IB Wyasa, 1993, *Hukum sebagai Suatu Sistem*, Remaja Rosdakarya, Bandung. hlm.20.

Pejabat Pembina Kepegawaian daerah Provinsi adalah Gubernur. Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Kabupaten/Kota adalah Bupati/Walikota. Pejabat yang berwenang adalah pejabat yang mempunyai kewenangan mengangkat, memindahkan, dan memberhentikan Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 87 ayat (4) huruf b Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN menyatakan bahwa: PNS diberhentikan tidak dengan hormat karena:

- a) melakukan penyelewengan terhadap Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- b) dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan dan/atau pidana umum;

Pasal 9 huruf a PP Nomor 32 Tahun 1979 tentang Pemberhentian PNS, sebagaimana diubah dengan PP Nomor 18 Tahun 2013: Pegawai Negeri Sipil diberhentikan tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil apabila dipidana penjara atau kurungan berdasarkan Keputusan Pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap, karena:

- a) melakukan suatu tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan; atau
- b) melakukan suatu tindak pidana kejahatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 104 sampai dengan Pasal 161 Kitab Undang-undang Hukum Pidana.

Peraturan Pemerintah berkaitan dengan Disiplin PNS adalah peraturan yang mengatur mengenai kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati atau larangan dilanggar oleh PNS. PNS yang melanggar Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (selanjutnya disebut dengan PP Disiplin PNS) diberikan sanksi berdasarkan Pasal 7 ayat (1) yang terdiri dari:

- a) hukuman disiplin ringan;
- b) hukuman disiplin sedang;
- c) hukuman disiplin berat.

Bagi PNS yang telah melakukan suatu kejahatan atau tindak pidana dalam jabatan PNS tersebut akan ditindaklanjuti oleh pihak yang berwajib untuk itu PNS tersebut akan diberhentikan sementara dari jabatannya untuk kepentingan peradilan seorang PNS yang didakwa telah melakukan suatu kejahatan/pelanggaran jabatan dan berkaitan dengan hal itu oleh pihak yang berwajib dikenakan tahanan sementara, mulai saat penahanannya harus dikenakan pemberhentian sementara. Jika sesudah pemeriksaan oleh pihak yang berwajib seorang PNS yang dikenakan pemberhentian sementara peraturan ini ternyata tidak bersalah, maka pegawai tersebut harus segera diangkat dan dipekerjakan kembali pada jabatannya semula. Jika sesudah pemeriksaan PNS yang bersangkutan ternyata dinyatakan bersalah, maka terhadap PNS yang dikenakan pemberhentian sementara harus diambil tindakan pemberhentian.

Menurut Djoko Prakoso kejahatan jabatan adalah kejahatan yang dilakukan oleh pegawai negeri atau pejabat dalam masa pekerjaannya, serta kejahatan yang termasuk dalam salah satu perbuatan pidana yang tercantum dalam Bab VIII Buku Kedua KUHP.² Wirjono Prodjodikoro berpendapat bahwa kejahatan jabatan merupakan tindak pidana yang dilakukan oleh para pejabat yang memegang kekuasaan dan harus dihukum pidana.³

Pemberhentian seorang PNS berdasarkan peraturan ini ditetapkan mulai keputusan Pengadilan atas perkaranya mendapat kekuatan hukum tetap. Jika dikaitkan dengan Peraturan Pemerintah Disiplin PNS, terhadap PNS yang dinyatakan bersalah berdasarkan keputusan pengadilan harus diberhentikan, didalam tingkatan hukuman disiplin ini termasuk dalam hukuman disiplin berat yang salah satu jenisnya adalah pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.

Fenomena terhadap tindak pidana jabatan yang dilakukan oleh PNS ini banyak terjadi pada Pemerintah Daerah Jika dikaitkan dengan UU No. 5 Tahun 2014 tentang ASN, PP No. 32 Tahun 1979 tentang Pemberhentian PNS dan PP No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS, terhadap PNS yang dinyatakan bersalah melakukan tindak pidana kejahatan jabatan berdasarkan keputusan pengadilan

² Djoko Prakoso, 1992, *Asas-Asas Hukum Pidana di Indonesia*. Liberty, Edisi Pertama, Yogyakarta, hlm. 9.

³ Wirjono Prodjodikoro, *Asas-Asas Hukum Pidana di Indonesia*, Refika Aditama, Bandung, 2003. hlm. 215.

yang telah memiliki kekuatan hukum tetap harus diberhentikan, didalam tingkatan hukuman disiplin ini termasuk dalam hukuman disiplin berat yang salah satu jenisnya adalah pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS. Kenyataan ini banyak terjadi di berbagai instansi pemerintah daerah, termasuk pada pemerintah daerah di Wilayah Provinsi Aceh yang telah melakukan tindak pidana jabatan.

Penjatuan sanksi pemberhentian terhadap PNS yang melakukan tindak pidana jabatan ini perlu dilihat dan dikaji kesesuaian penerapannya berdasarkan aturan yang mengaturnya, hal ini akan berdampak pada kepastian hukum akan statusnya sebagai PNS dan hak yang harus diterima sebagai PNS selama proses hukum masih berjalan, serta kepastian hukum terhadap keputusan yang didakwakan kepada PNS tersebut apabila telah mempunyai kekuatan hukum tetap.

Pemerintah Daerah Provinsi, Kabupaten/Kota di Wilayah Provinsi Aceh telah ikut serta dalam mengimplementasikan peraturan disiplin pegawai negeri sipil, akan tetapi tidak menutup kemungkinan PNS Daerah di Aceh melakukan hal-hal yang melanggar peraturan tersebut, terbukti dengan tidak sedikitnya pegawai negeri sipil yang melanggar aturan bahkan melakukan tindak pidana kejahatan jabatan, kurang adanya tindak lanjut atas pelanggaran-pelanggaran yang terjadi, bahkan tidak ada tindak lanjut dari pemerintah daerah untuk memberikan sanksi kepada PNS.

Tujuan penelitian untuk mengetahui dan menganalisis kedudukan hukum terhadap Pegawai Negeri Sipil yang telah dijatuhi hukuman yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan dan konsekwensi yuridis terhadap PNS yang tidak diberhentikan karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian yuridis empiris, yaitu pendekatan yang memandang hukum sebagai gejala masyarakat sebagai institusi sosial atau perilaku yang mempola. Penelitian ini disebut juga penelitian hukum sosiologis. Penelitian lapangan dilakukan untuk memperoleh data primer

dengan melakukan penelitian langsung pada lokasi penelitian, dengan melakukan wawancara dengan responden dan informan.⁴

Metode pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Menurut Mukti Fajar dan Yulianto Achmad "pendekatan kualitatif adalah suatu cara analisis hasil penelitian yang menghasilkan data deskriptif analisis, yaitu data yang dinyatakan oleh responden secara tertulis atau lisan serta juga tingkah laku yang nyata, yang diteliti dan dipelajari sebagai sesuatu yang utuh".⁵

Teknik penentuan sampel yang dilakukan dengan cara *purposive sampling* atau penarikan sampel bertujuan yang dilakukan dengan cara mengambil subjek didasarkan pada tujuan tertentu, yaitu sampel yang dapat mewakili keseluruhan populasi penelitian. Dalam menganalisis fakta-fakta yang ada, penulis menggunakan metode "deskriptif analisis" yaitu cara pembahasan dengan menggambarkan secara jelas dan sistematis data yang diperoleh untuk kemudian mengadakan analisis terhadap data tersebut dengan tujuan agar dapat dideskripsikan segala fenomena yang ada dalam praktik.

Data yang diperoleh dari hasil wawancara dilakukan penyederhanaan yaitu dengan cara mengklasifikasikan hasil wawancara kelompok-kelompok tertentu sesuai dengan unit analisis variabel penelitian yang telah ditetapkan. Untuk data yang diperoleh dari tinjauan kepustakaan dilakukan penafsiran artinya data yang ada dilakukan penyilangan antar unit analisis yang satu dengan unit analisis lainnya, apakah data tersebut saling mendukung atau bertentangan. Analisis dilakukan secara kualitatif guna menarik kesimpulan atas pokok permasalahan yang diajukan supaya dapat dirumuskan sebagai suatu proses penguraian secara sistematis dan konsisten terhadap gejala-gejala tertentu. Kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini dilakukan dengan pengambilan dengan pendekatan induktif, yaitu menjawab permasalahan secara umum kedalam kesimpulan yang bersifat khusus.

⁴ Burhan Bungin, 2003, *Analisa Data Penelitian Kualitatif, Pemahaman Filosofis dan Metodologis Kearah Penguasaan Modal Aplikasi*, Raja Grafindo Persada, Jakarta. hlm.5

⁵ Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, 2010, *Dualisme Penelitian Hukum. Normatif dan Empiris*, Pustaka Pelajar. Yogyakarta. hlm 153.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pegawai Negeri Sipil berkedudukan sebagai aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat yang dengan kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, UUD 1945, negara dan pemerintah, menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan. Kesetiaan dan ketaatan yang penuh tersebut mengandung pengertian bahwa PNS berada sepenuhnya di bawah pemerintah.⁶

Pasal 1 ayat (1), (2) dan (3) Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, menyebutkan bahwa: “Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Pegawai Aparatur Negara yang selanjutnya disebut pegawai ASN adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.”

Hak dan kewajiban PNS sebagaimana yang terdapat dalam upaya menjunjung tinggi kedudukan Pegawai Negeri Sipil, diperlukan elemen-elemen penunjang kewajiban meliputi kesetiaan, ketaatan, pengabdian kesadaran, tanggung-jawab, jujur, tertib, bersemangat dengan memegang rahasia negara dan melaksanakan tugas kedinasan.⁷

Hak dan kewajiban pegawai negeri sipil (PNS) Tugas Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) menurut Pasal 12 Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara mempunyai tugas yaitu:

- a) Melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- b) Memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas; dan
- c) Mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

⁶ Mohamad, Ismail, 2003, *Aktualisasi Pelayanan Prima Dalam Kapasitas PNS sebagai Abdi Negara dan Abdi Masyarakat*, Mandar Maju, Bandung. hlm 32

⁷ Sri Hartini, Surtiajeng Kadarsih dan Tedi Sudrajat, 2006, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Raja Grafindo, Jakarta. hlm 40.

Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas serta jabatannya berhak memperoleh hak sebagai mana diatur dalam Pasal 21 Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara berhak:

- a. gaji, tunjangan, dan fasilitas;
- b. cuti;
- c. jaminan pensiun dan jaminan hari tua;
- d. perlindungan; dan
- e. pengembangan kompetensi.

Kewajiban Pegawai Negeri adalah segala sesuatu wajib dilakukan berdasarkan peraturan perundang-undangan Menurut Sastra Djatmika, kewajiban Pegawai Negeri dibagi dalam tiga Golongan, yaitu:

- a) Kewajiban-kewajiban yang ada hubungan dengan suatu jabatan;
- b) Kewajiban-kewajiban yang tidak langsung berhubungan dengan suatu tugas dalam jabatan, melainkan dengan kedudukannya sebagai pegawai negeri pada umumnya;⁸

Sebagai mana terdapat dalam buku Wawasan Kerja Aparatur Negara disebutkan bahwa yang dimaksud dengan disiplin adalah “sikap mental yang tercermin dalam perbuatan, tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan Pemerintah atau etik, norma serta kaidah yang berlaku dalam masyarakat.”⁹

Definisi disiplin menurut beberapa ahli hukum seperti Sutopo Yuwono di dalam bukunya yang berjudul Dasar-Dasar Produksi, diungkapkan bahwa disiplin adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi keputusan yang telah ditetapkan. Menurut Alfred R. Lateiner dan I.S. Levine telah memberikan definisi antara lain, disiplin merupakan suatu kekuatan yang selalu berkembang di tubuh para pekerja

⁸ Djatmika, Sastra dan Marsono, 1995, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*. Djambatan, Jakarta.

⁹ Wirjo Surachmad, 1993, *Wawasan Kerja Aparatur Negara*, Pustaka Jaya, Jakarta. hlm 24.

yang membuat mereka dapat mematuhi keputusan dan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan.¹⁰

Astrid S. Susanto juga mengemukakan sesuai dengan keadaan di dalam setiap organisasi, maka disiplin dapat dibedakan menjadi 2 (dua) macam yaitu :

- a) Disiplin yang bersifat positif.
- b) Disiplin yang bersifat negatif

Pasal 14 Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang peraturan disiplin pegawai negeri sipil disiplin pegawai negeri sipil adalah peraturan yang mengatur kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati atau larangan dilanggar oleh Pegawai Negeri Sipil pelaksanaan ketentuan-ketentuan dalam peraturan tersebut, oleh Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.¹¹

Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil dapat dilakukan dengan hormat atau tidak dengan hormat, satu dan lain hal tergantung pada pertimbangan pejabat yang berwenang atas berat atau ringgannya perbuatan yang dilakukan dan besar atau kecilnya akibat yang timbul oleh perbuatan itu.¹²

Pemberhentian sebagai PNS menurut ketentuan Pasal 87 ayat (4) UU ASN yang terkait dengan sanksi kepegawaian bagi PNS yang terkena perkara pidana, ada 2 (dua) norma yakni pada huruf b dan d. Pada huruf b, untuk pidana kejahatan jabatan tidak ada batasan berapa lama dijatuhi hukuman, selama terbukti bersalah melakukan tindak pidana jabatan yang putusan hukumannya telah memiliki kekuatan hukum yang tetap, contohnya, seorang PNS telah dijatuhi hukuman penjara selama 1 tahun 2 bulan karena melakukan tindak pidana jabatan oleh Pengadilan Tindak Pidana Korupsi, maka terhadap PNS tersebut sudah dapat diberlakukan Pasal 87 ayat (4) huruf b UU ASN. Sementara pada huruf d, berlaku untuk kejahatan tindak pidana umum dengan prasyarat pidananya minimal 2 (dua) tahun dan kategori tindak pidana yang direncanakan. Ancaman hukuman

¹⁰ Livine I.S, 1980, *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*. Terjemahan oleh Iral Soedjono, Cemerlang, Jakarta. Hlm 71.

¹¹ Faisal Abdullah, 2012, *Hukum Kepegawaian Indonesia*, Rangkang Education, Yogyakarta. hlm 112

¹² Sri Hartini, HJ. Sitiajeng Kadarsih, dan Tedi Sudrajat, 2008, *Hukum Kepegawaian Di Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta. hlm 158.

tidak menjadi persoalan. Misalkan, PNS yang di dinyatakan bersalah oleh pengadilan dan dihukum 1 (satu) tahun penjara karena terbukti melakukan penganiayaan ringan, maka PNS yang bersangkutan tidak bisa diberhentikan karena melanggar Pasal 87 ayat (4) huruf d. ketentuan ini dikarenakan vonisnya kurang dari 2 (dua) tahun dan perbuatan tersebut tidak direncanakan terlebih dahulu, meskipun Pasal 351 ayat (1) KUHP memberikan ancaman hukuman 3 (tiga) tahun penjara.

Tantangan yang dihadapi oleh pemerintah bidang sumber daya manusia aparatur sebagai pilar utama penyelenggaraan pemerintah adalah tantangan untuk dapat mengembangkan sistem perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) aparatur pemerintah sesuai hasil penataan struktur dan perangkat kelembagaan. Konsekuensinya adalah pembentukan disiplin, etika dan moral ditingkat pelaksana yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja dan tuntutan terhadap perwujudan aparatur pemerintah yang bebas Korupsi, Kolusi, Nepotisme (KKN), dan lebih professional.¹³ Proses pencapaian negara dengan pemerintahan yang baik memerlukan alat dalam membawa komponen kebijakan-kebijakan atau peraturan-peraturan pemerintah guna terealisasinya tujuan nasional. Alat pemerintahan tersebut adalah aparatur pemerintah yang dalam hal ini yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS).¹⁴

Pembinaan terhadap Pegawai Negeri Sipil bertujuan untuk meningkatkan disiplin, etika pegawai dan mengembangkan karir. Miftah Thoha mengemukakan definisi Pembinaan, sebagai berikut;

- a. Pembinaan adalah suatu tindakan, proses, atau pernyataan menjadi lebih baik.
- b. Pembinaan merupakan suatu strategi yang unik dari suatu sistem pembaharuan dan perubahan (*change*).
- c. Pembinaan merupakan suatu pernyataan yang normatif, yakni menjelaskan bagaimana perubahan dan pembaharuan yang berencana serta pelaksanaannya.

¹³ Philipus M. Hadjon, 2002, *Good Governance Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Perspektif Hukum Tata Negara dan Hukum Administrasi*, Jurnal Meitokrasi. hlm 11-15

¹⁴ *Obcit*, hlm 4

Pembinaan berusaha untuk mencapai efektivitas, efisiensi dalam suatu perubahan dan pembaharuan yang dilakukan tanpa mengenal berhenti.¹⁵

Apabila seorang Pegawai Negeri Sipil dipidana penjara atau kurungan berdasarkan keputusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap karena melakukan suatu tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan atau pekerjaannya, maka pegawai negeri sipil yang bersangkutan harus diberhentikan tidak dengan hormat karena telah menyalah gunakan kepercayaan yang di berikan kepadanya. Melakukan suatu tindak pidana kejahatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan (antara lain Pasal 413 sampai dengan Pasal 436 KUHP).¹⁶

Tidak ada cara lain untuk memahami sistem hukum selain melihat perilaku hukum yang dipengaruhi oleh aturan keputusan pemerintah atau undang-undang yang dikeluarkan oleh pejabat yang berwenang. Jika seseorang berperilaku secara khusus adalah karena diperintahkan hukum atau karena tindakan pemerintah atau pejabat lainnya atau dalam sistem hukum. Pelaksanaan pemberhentian PNS yang melakukan tindak pidana jabatan dengan pendekatan hukum pada dasarnya kembali didasarkan pada peraturan perundangan yang berlaku, maksudnya semua penyelesaian masalah dilakukan dengan menggunakan pendekatan secara yuridis. Penyelesaian dengan pendekatan hukum hanya dapat dilakukan apabila peraturan perundang-undangan tersebut dilakukan secara efektif atau dengan kata lain dilakukan penegakan hukum (*law enforcement*) secara konsekuen, yaitu penegakan hukum dengan memperhatikan unsur kepastian hukum (*rechtssiciteit*), kemanfaatan (*zweckmassigheit*) dan keadilan (*gerechtigheid*).¹⁷

Kedudukan hukum serta hak dan kewajiban seorang Pegawai Negeri Sipil diatur dalam berbagai perundang-undangan kepegawaian dan berlaku bagi Pegawai Negeri Sipil yang sedang aktif melaksanakan tugasnya maupun Pegawai Negeri Sipil yang sudah tidak aktif melaksanakan tugasnya. Peraturan Perundang-

¹⁵ Miftah Thoha, 2005, *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta. hlm 23.

¹⁶ Djoko Prakoso, *Asas-Asas Hukum Pidana di Indonesia*, Edisi Pertama, Liberty, Yogyakarta. hlm 528.

¹⁷ Sudikno Mertokusumo, 1996, *Mengenal Hukum, Suatu Pengantar*, Liberty, Yogyakarta. hlm 140.

undangan tersebut menjadi pedoman bagi para Pegawai Negeri Sipil untuk menjalankan kewajiban-kewajiban dan menjauhi larangan-larangan serta cara memperoleh hak-haknya. Secara umum kewajiban PNS diatur Pasal 23 Undang-Undang nomr 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Berkaitan dengan kedudukan Pegawai Negeri Sipil diatur dalam Pasal 3 Undang-Undang Undang-Undang nomr 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang dinyatakan bahwa:

- 1) Pegawai Negeri berkedudukan sebagai unsur Aparatur Negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata, dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan, dan pembangunan.
- 2) Dalam kedudukannya dan tugas sebagaimana dimaksud dalam butir (1) pegawai negeri sipil (PNS) harus netral dari semua golongan dari partai politik serta tidak diskriminatif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Pengambilan keputusan PNS diberhentikan tidak dengan hormat memiliki kosekuwensi hukum terhadap hak dan kewajiban PNS tersebut sebagaimana terdapat dalam bab 3 yang menjelaskan mengenai setatus hukum PNS yang telah dijatuhi hukuman karena melakukan kejahatan jabatan Pasal 87 ayat (4) huruf b Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara PNS diberhentikan tidak dengan hormat karena: “Dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan dan/atau pidana umum;

Selain ketentuan tersebut diatas pemberhentian PNS harus juga memenuhi unsur Pasal 3 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001, tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi juga mengatur tentang kejahatan jabatan, yang berbunyi;

“Setiap orang yang dengan tujuan menguntungkan diri sendiri atau orang lain atau suatu korporasi, menyalahgunakan kewenangan, kesempatan atau sarana yang ada padanya karena jabatan atau kedudukan yang dapat merugikan keuangan Negara atau perekonomian negara, dipidana dengan pidana penjara seumur hidup atau pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 20 (dua puluh) tahun dan atau denda paling sedikit Rp50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah) dan paling banyak Rp1.000.000.000,00 (satu milyar rupiah)”.

Selain ketentuan tersebut diatas yang berkenaan dengan PNS diberhentikan tidak dengan hormat yang harus diperhatikan adalah Pasal 9 huruf a Peraturan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2013 tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil “Pegawai Negeri Sipil diberhentikan tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil apabila dipidana penjara atau kurungan berdasarkan keputusan Pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap, karena:

- a. Melakukan suatu tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan; atau
- b. Melakukan suatu tindak pidana kejahatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 104 sampai dengan Pasal 161 Kitab Undang-undang Hukum Pidana.

Berdasarkan bunyi pasal-pasal di atas dapat kita tarik kesimpulan bahwa PNS yang telah ada putusan bersalah oleh pengadilan karena melakukan tindak pidana korupsi pada Pasal 3 UU Pemberantasan Tipikor dapat diberhentikan dengan tidak hormat, dengan catatan bahwa:

- 1) Memenuhi unsur-unsur pidana dalam Pasal 3 UU Pemberantasan Tipikor;
- 2) Pidana penjara yang diputus hakim berdasarkan putusan berkekuatan hukum tetap;
- 3) Tindak pidana korupsi yang dilakukan ada hubungannya dengan jabatan.

Serta berdasarkan literatur-literatur hukum yang ditulis oleh pakar-pakar terkenal di dunia dibedakan adanya dua macam kesadaran hukum, yaitu:¹⁸

- (1) *Legal consciousness as within the law*, kesadaran hukum sebagai ketaatan hukum, berada dalam hukum, sesuai dengan aturan hukum yang disadarinya atau dipahaminya.
- (2) *Legal consciousness as against the law*, kesadaran hukum dalam wujud menentang hukum atau melanggar hukum.

Berkaitan dengan kesadaran hukum dalam kedudukan PNS yang melakukan tindak pidana kejahatan jabatan setelah mempunyai putusan dari

¹⁸ Achmad Ali, 2009, , *Menguak Teori Hukum (Legal Theory) dan Teori Peradilan (Judicial prudence) Termasuk Interpretasi Undang-Undang (Legisprudence)*, Kencana, Jakarta. hlm. 510

pengadilan seharusnya diberhentikan dengan tidak hormat sebagaimana pendapat Achmad Ali, menyatakan kesadaran hukum, ketaatan hukum dan efektifitas hukum adalah tiga unsur yang saling berhubungan. Sering orang mencampur adukkan antara kesadaran hukum dan ketaatan hukum, padahal kedua hal itu, meskipun sangat erat hubungannya, namun tetap tidak persis sama. Kedua unsur itu memang sangat menentukan efektif atau tidaknya pelaksanaan hukum perundang-undangan di dalam masyarakat.¹⁹

Dengan diterbitkannya Surat Edaran Kepala Badan Kepegawaian Negara No K.26-30V.326-299 tanggal 20 November 2012 perihal PNS Yang Dijatuhi Hukuman Pidana berkaitan dengan kejahatan jabatan yang dilakukan PNS demi tercapainya kepastian hukum serta ketaatan hukum dalam bidang hukum kepegawaian.

- a. Pegawai Negeri Sipil yang melakukan tindak pidana kejahatan jabatan, dan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan dan telah dijatuhi hukuman berdasarkan keputusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap, diberhentikan tidak dengan hormat
- b. Pemberhentian tidak dengan hormat sebagaimana dimaksud pada huruf a berlaku terhitung mulai akhir bulan keputusan pengadilan mempunyai kekuatan hukum yang tetap.
- c. Pegawai Negeri Sipil Pusat menduduki pangkat Pembina Utama Muda, golongan ruang IV/c, Pembina Utama Madya, golongan ruang IV/d, dan Pembina Utama, golongan ruang IV/e, maka pemberhentian tersebut ditetapkan dengan keputusan Presiden.
- d. Pegawai Negeri Sipil Pusat menduduki pangkat Pembina Tingkat I, golongan ruang IV/b kebawah di lingkungannya, maka pemberhentian tersebut ditetapkan dengan Keputusan Pejabat Pembina Kepegawaian Pusat.
- e. Pegawai Negeri Sipil Daerah Provinsi menduduki pangkat Pembina Tingkat I, golongan ruang IV/b kebawah di lingkungannya,

¹⁹Ibid, hlm. 229

makapemberhentian tersebut ditetapkan dengan Keputusan Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Provinsi.

- f. Pegawai Negeri Sipil Daerah Kabupaten/Kota menduduki pangkat Pembina, golongan ruang IV/a dan Pembina Tingkat I, golongan ruang IV/b, maka pemberhentian tersebut ditetapkan dengan keputusan Gubernur.
- g. Pegawai Negeri Sipil Daerah Kabupaten/Kota menduduki pangkat Penata Tingkat I, golongan ruang III/d kebawah di lingkungannya, maka pemberhentian tersebut ditetapkan dengan keputusan Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Kabupaten/Kota.

Apabila dicermati “dapat diberhentikan” tidak muncul. Sehingga apabila PNS yang bermasalah dengan hukum telah dijatuhi keputusan pengadilan yang mempunyai kekuatan hukum yang tetap, maka ia akan diberhentikan tidak dengan hormat, yang berlaku mulai akhir bulan keputusan pengadilan mempunyai kekuatan hukum yang tetap. Namun, bagaimana apabila pimpinan dari PNS bermasalah tersebut atau yang berwenang menjatuhkan sanksi terhadap PNS yang bermasalah tersebut tetap berdasarkan kepada Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, apakah hal tersebut dibenarkan, terutama oleh Badan Kepegawaian Negara atau Menteri Dalam Negeri, Karena menurut hierarki peraturan perundang-undangan seharusnya, jelas, yang berlaku adalah Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Maka PNS tersebut dapat saja tidak diberhentikan.

Apabila dicermati dalam pelaksanaan hukum turut diperhatikan kesadaran hukum sebagaimana yang dikemukakan Ewick dan Sylbey, merumuskan “kesadaran hukum” itu mengacu ke cara-cara di mana orang-orang memahami hukum dan institusi-institusi hukum, yaitu pemahaman-pemahaman yang memberikan makna kepada pengalaman dan tindakan orang-orang. Bagi Ewick dan Sylbey, “kesadaran hukum” terbentuk dalam tindakan dan karenanya merupakan persoalan praktik untuk dikaji secara empiris. Dengan kata lain,

kesadaran hukum adalah persoalan “hukum sebagai perilaku” dan bukan “hukum sebagai aturan” norma atau asas”²⁰

Redaksi atau kata-kata yang dimaksud keputusan Pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum yang tetap Redaksi tersebut juga mempunyai permasalahan yang berpotensi menjadi sengketa baik dalam status hukum maupun rasa keadilan di masyarakat dalam prakteknya. Apabila setelah Pengadilan Negeri menjatuhkan vonis bersalah kepada PNS bermasalah, kemudian dirinya mengajukan upaya hukum biasa seperti Banding dan Kasasi maka Putusan Pengadilan Negeri tersebut tidaklah dapat dikatakan mempunyai kekuatan hukum yang tetap, dan oleh karenanya unsur mempunyai kekuatan hukum tetap belum terpenuhi. Apabila setelah dijatuhi vonis, PNS bermasalah melakukan Banding dan/atau Kasasi dan ia mendapatkan suatu pelantikan, kenaikan pangkat, perpindahan tempat, atau tetap dibolehkan memimpin suatu institusi pemerintah maka sudah tentu hal tersebut dapat melukai perasaan masyarakat. Oleh karenanya, PNS tersebut tidak dapat memperoleh pelayanan administrasi kepegawaiannya sejak di ditetapkan sebagai tersangka dan/atau terdakwa sampai mendapat keputusan pengadilan yang memiliki kekuatan hukum tetap. Apabila yang bersangkutan tidak bersalah maka pelayanan kepegawaiannya dapat diberikan kembali, dan apabilabersalah maka pelayanan kepegawaiannya tidak dapat diberikan lagi dan harus diberhentikan dengan tidak dengan hormat.

Berkaitan dengan hal di atas terhadap penegakan hukum kepegawaian kaitanya dengan penegakan hukum terhadap PNS yang melakukan tindak pidana jabatan Sebagaimana kasus hukum PNS di Provinsi Aceh yang telah divonis oleh peradilan TIPIKOR, semestinya telah dilakukan pemberhentian dengan tidak hormat namun hal ini belum semua dapat dilakukan dengan beebagai macam alasan seperti masih melakukan upaya hukum baik banding maupun kasasi sehingga tidak terpenuhinya kepastian hukum serta mencidrai rasa keadilan masyarakat.

Meskipun hal tersebut dapat dibenarkan, namun fungsi hukum secara konkrit harus dapat mengendalikan pertentangan kepentingan-kepentingan kehidupan manusia menjadi keadaan yang teratur dan mantap. Fungsi hukum

²⁰*Ibid*, hlm. 298

perlu dipertahankan secara terus-menerus dalam waktu yang lama, mulai dari pokok-pokok pikiran tersebut fungsi hukum sebagai pengendali sosial yang terkait dengan stabilitas sosial.²¹

Dengan terlaksananya fungsi hukum sebagaimana pendapat tersebut diatas maka aturan dan norma hukum yang berkaitan dengan kepegawaian dapat terlaksana sehingga tidak mencedrai nilai keadilan kemanfaatan dan kepastian hukum dalam masyarakat.

Berkaitan dengan Kedudukan PNS yang telah dijatuhi hukuman karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan dapat diambil kesimpulan, bahwa terhadap status kedudukan hukum bagi PNS yang telah dijatuhi hukuman karena melakukan kejahatan sebagaimana diatur Pasal 87 ayat (4) huruf b Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara PNS tersebut harus diberhentikan tidak dengan hormat, sehingga apabila kita cermati berdasarkan ketentuan tersebut diatas akan diberhentikan dari jabatannya serta terhadap data diri PNS yang bersangkutan akan diblokir dari data base di Sistem Aplikasi Informasi Kepegawaian (SAPK) dengan demikian kita dapat mengambil kesimpulan. Dalam hal setatus hukum cukup jelas bagi PNS yang melakukan kejahatan jabatan akan diberhentikan.

Namun pada kenyataannya masih terdapat perbedaan antara aturan perundang-undangan dengan pelaksanaannya hal ini disebabkan karena tidak adanya kordinasi antara instansi PNS instansi terkait seperti Kepolisian Kejaksaan dan kementrian Hukum dan hak asai manusia sehingga masih terdapa PNS yang telah dijatuhi hukuman pidana masih aktif sebagai PNS dan kepadanya melekan jabatan fungsional, tentunya ini merupakan suatu pelanggaran hukum dan bertentangan dengan teori penegakan hukum kepegawaian yang berlaku di negara indonesia.

Dapat diambil kesimpulan dalam Konsekwensi Yuridis Terhadap Pegawai Negeri Sipil Dan Pejabat Pembina Pegawai Yang Tidak Melaksanakan Pemberhentian Terhadap PNS Yang Melakukan Tindak Pidana Jabatan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap, apabila tidak diberhentikan akan menimbulkan kerugian negara, karna negara terus membayar penghasilana kepada PNS tersebut,

²¹ Bambang Poernomo, 1993, *Pola Dasar Teori-Asas Umum Hukum Acara Pidana dan Penegakan Hukum Pidana*, Liberty, Yogyakarta. hlm. 87-88.

harus diberhentikan mengingat selain bertentangan dengan peraturan perundang-undangan juga bertentangan dengan penegakan hukum kepegawaian atau (*law enforcement*) tentunya bertentangan apa yang menjadi tujuan negara dalam memberikan pelayanan kepada seluruh bangsa, melalui PNS sebagai abdi negara. Apabila PNS tersebut tidak diberhentikan BKN akan membelokir data base bersangkutan dalam SAPK, sehingga tidak dapat diberikan pelayanan dalam pembinaan karirnya termasuk tidak berhak untuk memperoleh kenaikan pangkat dan pensiun serta promosi jabatan. Konsekwensi terhadap pejabat yang berwenang mengusulkan pemberhentian PNS tersebut dapat dikenakan sanksi berupa hukuman disiplin sesuai dengan ketentuan Pasal 21, PP No. 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, hukuman disiplin yang dikenakan terhadap pejabat yang berwenang tersebut sama dengan hukuman disiplin yang seharusnya dijatuhkan kepada PNS yang melakukan pelanggaran disiplin, selain itu terhadap pejabat juga dapat ditahan atau ditetapkan sebagai tersangka karna dianggap turut serta merugikan keuangan negara dengan terus membayar gaji PNS yang terbukti melakukan tindak pidana kejahatan jabatan.

KESIMPULAN

Kedudukan hukum bagi Pegawai Negeri Sipil yang telah dijatuhi hukuman karena melakukan kejahatan jabatan tersebut harus diberhentikan secara tidak dengan hormat dari jabatannya sebagai Pegawai Negeri Sipil.

Konsekwensi yuridis terhadap Pegawai Negeri Sipil yang tidak diberhentikan yaitu pemblokiran data base PNS yang bersangkutan dalam Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian, sehingga tidak dapat diberikan pelayanan dalam pembinaan karirnya termasuk tidak berhak untuk memperoleh kenaikan pangkat dan pensiun serta promosi jabatan. Terhadap Pejabat Pembina Pegawai yang tidak melaksanakan pemberhentian akan dikenakan sanksi administrasi dan/atau sanksi pidana karena dianggap telah merugikan negara dan tidak melakukan penegakan hukum khususnya dalam bidang hukum kepegawaian.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Ali, 2009, , *Menguak Teori Hukum (Legal Theory) dan Teori Peradilan (Judicial prudence) Termasuk Interpretasi Undang-Undang (Legisprudence)*, Kencana, Jakarta.
- Bambang Poernomo, 1993, *Pola Dasar Teori-Asas Umum Hukum Acara Pidana dan Penegakan Hukum Pidana*, Liberty, Yogyakarta
- Burhan Bungin, 2003, *Analisa Data Penelitian Kualitatif, Pemahaman Filosofis dan Metodologis Kearah Penguasaan Modal Aplikasi*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Djarmika, Sastra dan Marsono, 1995, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*. Djambatan, Jakarta.
- Djoko Prakoso, 1992, *Asas-asas Hukum Pidana di Indonesia*. Liberty, Edisi Pertama, Yogyakarta.
- Faisal Abdullah, 2012, *Hukum Kepegawaian Indonesia*, Rangkang Education, Yogyakarta.
- Lili Rasjidi & IB Wyasa, 1993, *Hukum sebagai suatu sistem*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Livine I.S, 1980, *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*. Terjemahan oleh Iral Soedjono, Cemerlang, Jakarta.
- Miftah Thoha, 2005, *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Mohamad, Ismail, 2003, *Aktualisasi Pelayanan Prima dalam Kapasitas PNS sebagai Abdi Negara dan Abdi Masyarakat*, Mandar Maju, Bandung.
- Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, 2010, *Dualisme Penelitian Hukum. Normatif dan Empiris*, Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Philipus M. Hadjon, 2002, *Good Governance Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Perspektif Hukum Tata Negara dan Hukum Administrasi, Jurnal Meitokrasi*
- Sri Hartini, Surtiajeng Kadarsih dan Tedi Sudrajat, 2006, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Raja Grafindo, Jakarta.
- Sri Hartini, HJ. Sitiajeng Kadarsih, dan Tedi Sudrajat, 2008, *Hukum Kepegawaian Di Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta

Sudikno Mertokusumo, 1996, *Mengenal Hukum, Suatu Pengantar*, Liberty, Yogyakarta.

Wirjo Surachmad, 1993, *Wawasan Kerja Aparatur Negara*, Pustaka Jaya, Jakarta.

Wirjono Prodjodikoro, *Asas-Asas Hukum Pidana di Indonesia*, Refika Aditama, Bandung, 2003.